

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ПОВОЛЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ



УТВЕРЖДАЮ
Декан ФУП

УТВЕРЖДАЮ /Н.И. Ларионова/
(Ф.И.О. декана (директора института))

01.03.2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б.1.1.25 Лидерство, командообразование и управление персоналом в условиях кризиса

(код и наименование дисциплины по учебному плану)

Направление подготовки
(специальность)

38.03.03 Управление персоналом

Квалификация выпускника

Бакалавр

(бакалавр/магистр/специалист)

Направленность

Кадровые технологии и кадровая безопасность

Курс 3, 4

Семестр 6, 7, 8

Распределение учебного времени

Трудоемкость по учебному плану	324 / 9	часов/зачетных единиц
Лекции	14	часов
Лабораторные работы	-	часов
Практические занятия	16	часов
Иная контактная работа	-	часов
Всего контактной работы (без учета экз.)	30	часов
Контактная работа по экзамену	6	часов
Курсовой проект (работа)	-	семестр
Самостоятельная работа обучающихся (без учета экз.)	258	часов
Самостоятельная работа по подготовке к экзамену	30	часов
Экзамен	8	семестр
Зачет	7	семестр
БРК, ДЗ	-	семестр

(год)

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО направления подготовки (специальности) 38.03.03 Управление персоналом

Программу составили:

доцент с ученой степенью кандидата наук	УиП	СОГЛАСОВАНО	О.Н. Сутырина
(должность)	(кафедра)		(И.О. Фамилия)

РАССМОТРЕНА и ОДОБРЕНА на заседании кафедры, за которой закреплена дисциплина
Кафедра управления и права

		(наименование кафедры)	
22.02.2023	протокол №	4	
(дата)			
Заведующий кафедрой	СОГЛАСОВАНО	Т.В. Ялялиева	
		(И.О. Фамилия)	

Рабочая программа СОГЛАСОВАНА с факультетом (институтом), выпускающей(ими)
кафедрой(ами).
СООТВЕТСТВУЕТ действующей ОП.

Заведующий кафедрой	СОГЛАСОВАНО	Т.В. Ялялиева
		(И.О. Фамилия)

Председатель методической комиссии факультета (института), в который входит
выпускающая кафедра

СОГЛАСОВАНО	С.В. Краснова
	(И.О. Фамилия)

Эксперт(ы): Носырева М.В., начальник отдела кадров ООО "Чистый город"

Рабочая программа проверена и зарегистрирована в УМЦ 06.03.2023 г.
Специалист учебно-методического центра СОГЛАСОВАНО /Т.А. Смирнова/

Раздел 1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины является достижение планируемых результатов обучения, соответствующих установленным в ОПОП индикаторам достижения компетенций:

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения
1. УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций	знания: основ межличностных коммуникаций умения: применять знания межличностных коммуникаций в команде навыки: осуществлять командное взаимодействие с точки зрения лидерства
	УК-3.2 Применяет методы командного взаимодействия	знания: методов командного взаимодействия в условиях кризиса умения: применять методы командного взаимодействия навыки: командного взаимодействия в условиях агрессивной среды
2. ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теорий профессиональных задач.	ОПК-1.1 Применяет знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теорий профессиональных задач.	знания: теории лидерства и командообразования при решении профессиональных задач умения: применять теории лидерства и командообразования при решении профессиональных задач навыки: использования теорий лидерства и командообразования в условиях кризиса (агрессивной среды)
	ОПК-1.2 Применяет знания (на промежуточном уровне) социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач	знания: социологической и психологической теорий при решении задач управления умения: применять социологическую и психологическую теории при решении задач управления персоналом навыки: использования социологической и психологической теорий при решении задач управления персоналом в условиях кризиса

3. ПК-2 Внедрение корпоративных социальных программ, в том числе по социальной поддержке отдельных групп работников	ПК-2.2 Применяет методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой	знания: методов управления межличностными отношениями, теории лидерства умения: развивать лидерство и исполнительность навыки: применения методов формирования команд
--	--	--

Раздел 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина относится к обязательной части ОПОП.

Дисциплина является обязательной

Для продолжения формирования заявленных компетенций необходимы знания предшествующих дисциплин: Социология (УК-3), Организационная культура (УК-3), Организационное поведение, управление конфликтами и стрессами в организации (УК-3), Теория управления и управленческая экономика (ОПК-1); практик: Учебная практика (ознакомительная) (ОПК-1)

Изучаемая дисциплина является основой для продолжения формирования указанных компетенций в следующих практиках: Преддипломная практика (ОПК-1), Производственная практика. Технологическая (проектно-технологическая) практика (ПК-2); государственной итоговой аттестации в форме: Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы (УК-3), Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы (ОПК-1), Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы (ПК-2)

Раздел 3. ОПИСАНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Для формирования заявленных компетенций используются методологические технологии, реализующие деятельностный, личностно-ориентированный, практико-ориентированный подходы.

Основными стратегическими технологиями являются: лекционные занятия, практические занятия, тренинговые

На достижение конкретных целей обучения направлены применяемые тактические технологии: case-study, задания, классическая лекция, проблемная лекция, ролевая игра

Раздел 4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6 семестр

Виды и темы занятий	Количество часов	Формируемые компетенции
Раздел 1. Лидерство	72	ОПК-1, УК-3
Лекция. Лекция 1. Введение в теорию лидерства	2	
Лекция. Лекция 2. Функция лидера в современном обществе	2	
Практическое занятие. Практическое занятие 1. Личностные характеристики эффективного лидера	2	
Практическое занятие. Практическое занятие 2. Механизмы	2	

выдвижения в лидеры в группе межкультурного взаимодействия		
Задания для самостоятельной работы, в том числе выполнение		
1. Изучение литературы.		
2. Подготовка докладов для выступления на практических занятиях.		
3. Подготовка и написание эссе.	64	
Иная контактная работа:	0	

7 семестр

Виды и темы занятий	Количество часов	Формируемые компетенции
Раздел 2. Теория и практика командообразования	108	ОПК-1, УК-3
Лекция. Лекция 3. Понятие команды, типы команд	2	
Лекция. Лекция 4. Взаимосвязь лидерства и командообразования	2	
Лекция. Лекция 5. Методы командной работы	2	
Практическое занятие. Практическое занятие 3. Социально-психологическая структура команды (тренинг)	2	
Практическое занятие. Практическое занятие 4. Формирование эффективных команд (ролевая игра)	2	
Практическое занятие. Практическое занятие 5. Управление деятельностью команды (деловая игра)	2	
Задания для самостоятельной работы, в том числе выполнение		
1. Изучение литературы.		
2. Подготовка докладов для выступления на практических занятиях.		
3. Подготовка к зачету	96	
Иная контактная работа:	0	

8 семестр

Виды и темы занятий	Количество часов	Формируемые компетенции
Раздел 3. Управление персоналом в условиях кризиса	108	ОПК-1, УК-3
Лекция. Лекция 6. Понятие агрессивной среды, кризиса	2	
Лекция. Лекция 7. Управление персоналом в условиях кризиса	2	
Практическое занятие. Практическое занятие 6. Проблемы управления коллективом в условиях кризиса	2	
Практическое занятие. Практическое занятие 7. Управляющая команда в условиях кризиса	2	
Практическое занятие. Практическое занятие 8. Толерантность и интолерантность - проявления согласия или социальной неприязни	2	
Задания для самостоятельной работы, в том числе выполнение		
1. Изучение литературы.		
2. Подготовка докладов для выступления на практических занятиях.		
3. Подготовка к экзамену	98	
Иная контактная работа:	0	
Подготовка к экзамену	30	
Проведение экзамена	6	

Раздел 5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Изучение дисциплины "Лидерство, командообразование и управление персоналом в условиях кризиса" рекомендуется начать с ознакомления с рабочей программой, ее структурой и содержанием разделов. Учебный материал структурирован, изучение дисциплины осуществляется в тематической последовательности. Подготовка к занятиям семинарского типа включает ознакомление с планом практического занятия; работу с конспектом лекций, выполнение домашнего задания, работу с учебной и учебно-методической литературой, научными изданиями и электронными образовательными ресурсами, рекомендованными рабочей программой дисциплины. Содержание **самостоятельной работы** определяется рабочей программой дисциплины, оценочными и методическими материалами, заданиями и указаниями преподавателя. Самостоятельная работа может осуществляться в аудиторной и внеаудиторной формах. Эффективным средством осуществления самостоятельной работы является электронная информационно-образовательная среда университета, которая обеспечивает доступ к образовательной программе, рабочей программе дисциплины, к электронным библиотечным системам, профессиональным базам данных и информационным справочным системам. Изучение дисциплины "Лидерство, командообразование и управление персоналом в условиях кризиса" включает выполнение написания эссе, решение кейсов, тестов и т.д. Периодичность проведения, формы текущего контроля успеваемости, система оценивания хода освоения дисциплин представлены в рабочей программе. Условия аттестации приведены в технологической карте, входящей в состав рабочей программы дисциплины. Формой промежуточной аттестации по дисциплине являются зачет (7 семестр) и экзамен (8 семестр).

Раздел 6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Учебно-методическое обеспечение

№№ п/п	Список используемой литературы	Количество экземпляров печатных изданий, имеющих в библиотеке, или электронный адрес издания (ресурса) в сети Интернет
УЧЕБНЫЕ, УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ И НАУЧНЫЕ ИЗДАНИЯ		
1.	Арон, Ирина Станиславовна. Психология развития профессионала [Текст] : учебное пособие / И. С. Арон; М-во образования и науки Рос. федерации, ФГБОУ ВО "Поволж. гос. технол. ун-т". Йошкар-Ола: ПГТУ, 2017. - 163 с. ISBN 978-5-8158-1859-0. Экземпляры: всего 136.	136 / https://portal.volgatech.net/books/Aron_psixologia_razvitia_professional_a_2017.pdf
2.	Юсупова, С. Я. Общий и административный менеджмент [Электронный ресурс] : пособие для подготовки / С. Я. Юсупова, Р. А. Исаев, М. А. Буралова: Дашков и К, 2017. - 384 с. ISBN 978-5-394-02029-2.	https://e.lanbook.com/book/93420
3.	Новичков, В. И. Лидерство [Электронный ресурс] : учебное пособие / В. И. Новичков, И. М. Виноградова, О. Н. Коротун, И. С. Кошель. Москва: Дашков и К, 2017. - 102 с. ISBN 978-5-394-02979-0.	https://e.lanbook.com/book/103768
4.	Коротун, О. Н. Лидерство, мотивация, власть: основные технологии [Электронный ресурс] : учебное пособие / Коротун О. Н., Кошель И. С., Мазур В. В. 2-е изд. Москва: Дашков и К, 2020. - 76 с. ISBN 978-5-394-03969-0.	https://e.lanbook.com/book/173923

5.	Ким, С. А. Теория управления [Электронный ресурс] : учебник / Ким С. А. Москва: Дашков и К, 2022. - 240 с. ISBN 978-5-394-04025-2.	https://e.lanbook.com/book/277580
ЭЛЕКТРОННЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ РЕСУРСЫ		
1.	Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU	http://elibrary.ru
2.	Научная электронная библиотека «Киберленинка»	http://cyberleninka.ru

6.2. Материально-техническая база и программное обеспечение

№№ п/п	Аудитории для проведения учебных занятий, самостоятельной работы и проведения государственной итоговой аттестации	Перечень основного оборудования	Программное обеспечение
1.	508 (I)	ПК RAY B314,3.(клав.,мышь оптический, пачкорд, ИДТО), монитор 21,5 " View Sonic VA2248-LEG (2), Проектор мультимедийный Hitachi CP-X 444 (1), Комплект учебной мебели (1)	Microsoft Windows Enterprise, Справочная правовая система "Консультант Плюс", Microsoft Office Standard, Агент Dr.Web, Комплект ГАРАНТ-Мастер, Microsoft Access, Microsoft Visio Professional, Microsoft Project Professional, Microsoft Visual Studio Enterprise, Комплект ПО для решения основных пользовательских задач

Раздел 7. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ/ ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Критерии оценивания индикаторов достижения компетенций направлены на:

- усвоение теоретического материала (объем знаний, глубина усвоения), предусмотренного рабочей программой;
- умение излагать материал (четкость, грамотность изложения материала, точность и полнота воспроизведения учебного материала);
- умение применять теоретические знания при решении практических заданий.

Шкала оценивания представлена ниже.

Уровень сформированности элементов компетенции	Критерии оценивания	Шкала оценивания
Пороговый уровень	Обучающийся имеет знания основного материала, проявляет умение логично его излагать, но может допускать неточности в изложении материала, недостаточно правильные формулировки, испытывает затруднения в выполнении практических заданий.	удовлетворительно
Продвинутый уровень	Обучающийся твердо знает программный материал, излагает его грамотно и по существу, не допускает	хорошо

	существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения	
Высокий уровень	Обучающийся глубоко и прочно усвоил программный материал, грамотно и логически стройно его излагает, дает исчерпывающие ответы на поставленные вопросы. В ответе тесно увязывается теория с практикой, при этом обучающийся не затрудняется с ответом при видоизменении задания, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, показывает знакомство с монографической литературой, периодическими изданиями, правильно обосновывает принятые решения, свободно владеет разносторонними навыками, приемами выполнения практических работ	отлично

7.1. Промежуточная аттестация обучающихся

Промежуточная аттестация обучающихся направлена на оценивание результатов обучения по дисциплине (модулю) и проводится с использованием фондов оценочных средств.

Примеры типовых контрольных заданий из базы фонда оценочных средств по образовательной программе.

Пороговый уровень

1. *Составьте глоссарий терминов:* антикризисная команда, лидерство, команда, деструктивные формы поведения, технология антикризисного управления, фрустрация и т.д.

2. *Тест (фрагмент)*

1. Важнейшими умениями, необходимыми для реализации функции? антикризисного управления, являются:

- а) умение ставить перспективные цели и задачи;
- б) умение координировать деятельность управляемой? системы;
- в) умение использовать в работе методы социальной? психологии и конфликтологии;
- г) умение поддерживать собственный? авторитет;
- д) умение делегировать полномочия, функции, власть;
- е) умение слушать собеседника, входить в его положение и интересы;
- ж) умение реализовать основные формы работы — оперативные совещания, служебную переписку, переговоры.

2. Успешное руководство в условиях кризисной? ситуации зависит от множества факторов, среди которых:

- а) политические взгляды руководителя и подчиненных;
- б) наличие в организации релаксационных комнат для сотрудников;
- в) возраст и опыт руководителя, его стаж в конкретной? должности;
- г) ожидания и потребности подчиненных;
- д) структура группы работников и специфика ситуации, в которой? она находится;
- е) временные условия для принятия решения?;
- ж) психологический? климат в группе, ее величина и уровень развития.

3. Руководители антикризисного типа реализуют в своей? профессиональной? деятельности роли, среди которых:

- а) руководитель;
- б) бюрократ;
- в) дипломат;

- г) маркетолог;
- д) инноватор;
- е) исследователь-прогнозист;

ж) специалист.

4. Возникновение кризисной? ситуации, как правило, сопровождается:

- а) наличием угроз для реализации наиболее важных целей? организации;
- б) стрессовым состоянием персонала организации;
- в) дефицитом времени для принятия решений? по урегулированию кризиса;
- г) планомерной?реализацией?персоналомсвоихфункциональных обязанностей?;
- д) давлением окружающих на лица, принимающие решения.

5. Любое отклонение от привычного режима функционирования системы или отдельного ее элемента, вызывающее стрессовые реакции персонала и характеризующееся необходимостью принятия нестандартных решений?, мобилизации профессионально-личностного потенциала и наличием как отрицательных, так и положительных последствий?, называется:

- а) кризисом персонала организации;
- б) кризисным состоянием организации;
- в) кризисом организации;
- г) кризисом персонала организации-банкрота;

д) кризисной? ситуацией? в организации.

6. Антикризисное управление имеет следующие специфические свои?ства:

- а) предвидение и возможное предупреждение проблем;
- б) жесткую структуру управления;
- в) возникновение новых управленческих проблем;
- г) получение максимальной? прибыли;
- д) поощрение персонала за стабильность и эффективность;
- е) мобилизацию кадрового потенциала организации;
- ж) отсутствие четкого распределения функций? на длительныи? период.

Продвинутый уровень

Case-study (фрагмент)

Выберете варианты ответов, объясните свой ответ, приведите примеры.

1. "Определение целей и задач деятельности"

Попробуйте выбрать из приведенных ниже рекомендаций три наиболее важные, которые желательно учитывать при определении подчиненным целей их деятельности

- А. Добиваться понимания того, какое значение поставленные цели имеют для достижения целей организации
- Б. По мере возможности определять цели деятельности с учетом мнения подчиненных
- В. Добиваться всестороннего понимания целей каждым подчиненным. Культивировать у подчиненных чувство справедливости
- Г. Если при определении целей исходить из способностей подчиненных, то будет очень трудно достичь их, сколько ни старайся
- Д. Можно достигнуть любых целей, если учитывать способности подчиненных
- Е. При определении целей деятельности нужно по возможности прибегать к конкретным фактам и цифрам

2. "Управление организацией"

Какое из указанных ниже мероприятий целесообразно, по Вашему мнению, осуществить управляющим, чтобы оптимально отреагировать на неожиданные изменения ситуации?

А. Прежде всего, оценить характер изменений, затем привести в соответствие с ним цели и деятельность самой организации, а также методы управления ею

Б. В случае изменений всегда принимаются поспешные, несообразные решения, затрачиваются напрасные, ненужные усилия. От этого организация работает неравномерно. Поэтому нужно в срочном порядке выявить все негативные ситуации, устранить их и постараться поддерживать в деятельности организации необходимую стабильность

В. Изменения, возникающие в окружающей обстановке, сказываются на навыках, которые требуются от сотрудников организации, поэтому необходимо прилагать усилия к тому, чтобы они могли приспособиться к любым изменениям

3. "Слаженность группы"

Какие, по вашему мнению, из приведенных ниже мер являются наиболее эффективными для культивирования атмосферы взаимовыручки, взаимодействия между подчиненными?

А. Будь то сфера производства или сфера торговли, на предприятии следует создавать своего рода атмосферу соперничества (соревнования) между рабочими группами

Б. Определить объем работы в рамках предприятия, распределить ее между всеми подчиненными, сделать так, чтобы каждый не выходил за рамки своей компетенции. Одновременно с этим осуществлять руководство таким образом, чтобы гарантировать успешное выполнение работы каждым работником и чтобы ни кто не мешал друг другу

В. Провести неофициальные мероприятия, например, дружеские встречи или экскурсии, в ходе которых работники могли бы с удовольствием и непринужденно пообщаться друг с другом. Наряду с этим надо с помощью собраний и других мероприятий способствовать тому, чтобы работники стали понимать характер работы друг друга

4. "Сработанность группы"

Почему в малой группе легче добиться единства действий, чем в большой? Какие из приведенных ниже причин являются обоснованными?

А. Образ мышления одного человека отличается от образа мышления другого. Поэтому в малой группе легче найти общую для всех точку соприкосновения. В большой же группе добиться этого значительно труднее, поскольку общение в малой группе интенсивнее, чем в большой

Б. Если группа малочисленна, то в ней легче обеспечить единство действий. Это связано со стремлением людей к взаимопониманию

В. В любой группе всегда есть люди, чье мнение расходится с мнением окружающих. Если группа малочисленная, то, естественно, и меньше таких людей. Поэтому не требуется затрачивать слишком много усилий на уговоры таких людей

Вопросы для обсуждения (фрагмент)

Почему в условиях кризисной? ситуации в организации всегда требуется принятие нестандартных управленческих решений??

1.

Может ли кризисная ситуация в организации сопровождаться положительными явлениями? Если да, то какими?

2.

Почему отрицательная динамика уровня удовлетворенности трудом является симптомом возникновения кризиса персонала организации?

3.

Почему кризис в организации всегда имеет человеческую природу?

4.

Чем отличается кризис персонала организации от кризиса персонала организации-банкрота?

5.

Какие выделяются разновидности кризиса персонала в зависимости от стадии жизненного цикла организации?

6.

В современной? теории управления организации? менеджмент принято делить на «безличностный?» (hard management), для которого человек, работник — лишь один из элементов и факторов процесса производства наряду с финансами,

стратегии?, юридическими нормами и т. д., и «личностными?» (soft management), в котором человек с его психологией?, эмоциями, устремлениями — главная составляющая деятельности предприятия. Какой? из обозначенных типов менеджмента отвечает, на ваш взгляд, сущности антикризисного управления персоналом?

Высокий уровень

Деловая игра «Ковры и люди — 1» (фрагмент)

ООО «Ковры» в последние 2–3 года испытывает большие трудности. Неплатежеспособность не только перед внешними, но и перед внутренними кредиторами — людям нечем платить заработную плату. Порои? часть персонала приходится отпускать в неоплачиваемый? отпуск. Загрузка мощностей? снизилась до одной? смены. Соответственно сокращается численность работающих, которые составляют значительную часть населения рай?она месторасположения данного комбината. План реструктуризации и финансового оздоровления наряду с прочим предусматривает создание ОАО с широкой? диверсификацией? производства, но расширение рабочих мест в ближай?шей? перспективе планируется не в производстве ковров...

Задания

1. Разделитесь на команды по 4–5 чел. Каждая команда — антикризисный? штаб, состоящий? из приглашенных специалистов.
2. Изучите ситуацию и разработай?те программу выведения предприятия из кризиса.

Структура антикризисной? программы:

- 1) профессионально-личностная характеристика каждого члена антикризисной? команды;
 - 2) описание целей?, задач и функциональных обязанностей? каждого члена антикризисной? команды;
 - 3) характеристика кадрового потенциала кризисного предприятия, определение типа кризисной? ситуации;
 - 4) анализ кадровых проблем—причин кризиса персонала на предприятии;
 - 5) анализ эффективности топ-менеджмента кризисного предприятия — оценка профессионально-личностных качеств руководителей? и управленческих решений?;
 - 6) анализ эффективности кадровой? политики кризисного предприятия;
 - 7) рекомендации по антикризисному управлению персоналом предприятия в области —
 - тактики выведения предприятия из кризиса;
 - алгоритма дей?ствий? руководителя предприятия в данной? кризисной? ситуации;
 - кадровой? стратегии и кадровой? политики в целях сохранения ядра кадрового потенциала предприятия;
 - 8) план реструктуризации кадрового состава кризисного предприятия.
3. Подготовьте презентацию для защиты основных положений? антикризисной? программы.

Перечень вопросов для проведения промежуточной аттестации

Вопросы к зачету (7 семестр)

Тест (фрагмент)

1. Авторитет, основанием которого является социальное положение, которое человек занимает в общественной структуре, — это _____ авторитет.

формальный

ложный

демократический

властный

2. Авторитет, который формируется на основе профессиональной компетентности человека, его разнообразных деловых качеств, отношения к своей профессиональной деятельности, — это _____ авторитет.

функциональный

формальный

ложный

демократический

3. Взаимодействие между личностью лидера и ситуационными переменными, от которых зависит эффективность групповой деятельности описали сторонники _____ теории.

реляционной

мотивационной

инструменталистской

лидерской

4. Анализ проблемных ситуаций, ситуационно-ролевая игра и тренировка социальной чувствительности, — это _____ социально-психологического тренинга.

функции

цели

методы

задачи

5. Вид управленческой деятельности по изучению конфликтной ситуации, — это _____ социального конфликта.

методика

контроль

анализ

основа

6. Воспитание и обучение личности, формирование и сплочение коллектива, организация коллективной деятельности, — это _____ функция руководителя.

наблюдательная

стратегическая

образовательная

воспитательная

7. Гласность поощрения, положительная оценка работы подчиненного, простота общения руководителя и его доступность для подчиненных, — это _____ факторы стимулирования.

материальные

моральные

основные

демократические

8. Глубокое понимание психологии отдельных людей, всего коллектива, умение управлять психическим состоянием людей, формировать здоровый морально-психологический климат в коллективе и на этой основе психологически обеспечивать выполнение конкретных заданий каждым человеком и коллективом в целом, — это _____ компетентность руководителя.

управленческая

деловая

коммуникативная

психологическая

9. Группа тренинга, создаваемая для воздействия в системе межличностных отношений на ее членов с целью развития у них социально-психологической компетентности, навыков общения и взаимодействия, — это:

Т-группа

фокус-группа

целевая группа

социальная группа

10. Действенным диагностическим и коррекционным средством социально-психологической подготовки руководителей являются _____ игры.

деловые

манипулятивные

ситуационно-ролевые

бизнес-

11. Доминантная установка индивида по отношению к самому себе, — это:

уважение

самоотношение

мотивация

социализация

12. Единство целей, совместная деятельность по достижению этих целей, организационная структура, морально-психологический климат — это _____ коллектива.

основа

функции

признаки

структура

13. Индивиды более категоричны в оценках и самооценке, нередко завышая последнюю, при _____ типе установки.

пластичном

когнитивном

волевым

ригидном

14. Индивиды в роли руководителя излишне сенситивны и недостаточно требовательны при _____ установке.

пластичной

ригидной

когнитивной

авторитарной

15. Интегративное свойство, которое формируется на базе профессиональных, нравственных, интеллектуальных качеств, — это:

харизма

самоуважение

компетентность

авторитет

16. Исключительная одаренность личности лидера, когда он претендует на экстраординарную власть в тяжелой для его

народа ситуации с целью вывода страны из кризиса, — это:

авторитет

самоуважение

харизма

компетентность

17. Качество личности, которое характеризуется легкостью вхождения в контакт с другими людьми, отсутствием замкнутости и изолированности, — это:

общительность

авторитет

самоуважение

компетентность

18. Комплекс социально-психологических мер, с помощью которых у руководителя создается максимально благоприятное психическое состояние, а у коллектива — психологическая атмосфера, способствующие продуктивности их деятельности, — это социально-психологическое обеспечение ... деятельности.

управленческой

организационной

творческой

производственной

19. Конфликты, приводящие к негативным, разрушительным действиям, которые иногда перерастают в клевету, склоку и другие негативные явления, что влечет резкое снижение эффективности работы коллектива, — это конфликты ...

конструктивные

управленческие

латентные

деструктивные

20. Межличностная обратная связь, позволяющая оптимизировать перцептивный компонент общения, — это психологический механизм ...

совещания

беседы

тренинга

переговоров

21. Межличностные отношения, коллективные настроения, переживания и состояния, потребности и интересы, оценки и суждения — это факторы ...

субъективные

объективные

коллективные

неформальные

Вопросы к экзамену (8 семестр)

1. Междисциплинарная функция лидерства и его роль в системе наук о менеджменте и деловом администрировании.
2. История зарождения и развития теории лидерства.
3. Виды подходов к явлению лидерства в психологии и управлении.
4. Основные сходства и различия типов лидерства.
5. Концепция лидерства в онтопсихологии.
6. Функция лидера в современном обществе.
7. Лидерство как фактор личностного роста и движущая сила социального и предпринимательского развития.

8. Роль лидера в условиях глобализации рынка.
9. Принципы эффективного взаимодействия человека и системы: самореализация и взаимная функциональность.
10. Четыре базовых компонента фигуры лидера: социально-экономическая личностная структура.
11. Вектор ведущей направленности управленца-лидера.
12. Этапы становления лидера.
13. Лидерские качества.
14. Принципы этики лидера.
15. Концепция диады.
16. Роли в группе и роли в команде.
17. Управление командной работой.
18. Понятие команды.
19. Проблемы в командной работе.
20. Создание команды.
21. Критерий пропорциональности.
22. Подходы к созданию эффективной команды.
23. Понятие peak experience (наполненного режима).
24. Три правила peak experience.
25. Межличностная коммуникация.
26. Критерий проверки точности принимаемого решения.
27. Виды команд.
28. Целеполагание в команде.
29. Многонациональная команда: особенности управления.
30. Формы внутрикомандного культурного контекста.
31. Социально-психологические методы руководства коллективом.
32. Социологические теории лидерства.
33. Психологические теории лидерства.
34. Механизмы выдвижения в лидеры.
35. Сущность и формы кризиса персонала организации.
36. Психолого-управленческая концепция кризисных и антикризисных менеджеров.
37. Подбор и подготовка антикризисных менеджеров.
38. Факторы состояния и поведения персонала в условиях кризиса.
39. Стратегия и политика управления персоналом кризисной организации.
40. Организация деятельности по антикризисному управлению персоналом.
41. Психологическое сопровождение процесса антикризисного управления персоналом.
42. Антикризисное управление в зависимости от типа и стадии кризиса.
43. Политика увольнений в период кризиса.
44. Обучение сотрудников в период кризиса.
45. Управляющая команда в период кризиса.
46. Антикризисная корпоративная культура компании.
47. Мотивирование сотрудников в период кризиса.
48. Типы антикризисной кадровой политики.
49. Причины и последствия кризиса персонала.
50. Деструктивное поведение сотрудников в условиях кризиса.